

報告

精神科ソーシャルワーク教育とスーパービジョンの導入

嶋村美由紀

＜要 旨＞

本稿では、新人精神保健福祉士に対するスーパービジョンの経過を報告する。精神保健福祉士は様々なケースに出会う中で、そのたびに不安を抱き悩みながらソーシャルワークを展開している。これまで学習してきた知識・技術を基礎に、理想と現実の違いを目の当たりにしながらもケースに向き合っていく。日々の業務が煩雑としていたり当事者や家族との面談、カンファレンス、他機関とのやりとりや記録に追われているのが現状である。スーパービジョンでは悩みや不安を受け止め、日々の業務の整理や助言・必要時には指導を行っていく。これまでの経過でスーパーバイザーの開始前と後での変化や精神保健福祉士としての視点および気づきの大切さ、精神保健福祉士の現状と課題について整理し、スーパービジョンの今後の方向性について検討した。

キーワード：精神保健福祉士，スーパービジョン，ソーシャルワーク，気づき

はじめに

筆者がこれまで精神保健福祉士（以下 PSW）としてソーシャルワーク業務を行う中で、新人 PSW の行動をみていて様々なことを考えさせられていた。特に 1 年目 2 年目の頃は個々のケースへの対応に追われ、目の前の利用者や家族の主張に耳を傾けるのが精一杯で、周りのことや他職種への連絡まで気がつかずにあたふたとしていて、ソーシャルワークの視点とはどうあるべきか、自分自身の行動のふりかえりなどがしっかりとできないままに業務におおわれている。PSW は様々なケースに出会う中で、そのたびに不安を抱き悩みながらソーシャルワークを展開している。これまで学習してきた知識・技術を基礎に、理想と現実の違いを目の当たりにしながらもケースに向き合っていく。日々の業務が煩雑としている中、当事者や家族との面談、カンファレンス、他機関とのやりとりや記録に追われているのが現状である。

ソーシャルワーカーが自身の業務についてふりかえる方法として、スーパービジョンがある。福山和女によるとスーパービジョンは、専門職が組織内で援助・支援業務を実施するうえでのバックアップ体制であり、それは組織からの確認作業を通してな

れるもの¹⁾と規定されている。スーパーバイザーは、スーパーバイザーの悩みや不安を受け止め、日々の業務の整理や助言、必要時には指導を行っていく。スーパーバイザーにとっては、ソーシャルワークを展開する際に、心理的支持の他にも、確認作業（業務の整理や助言など）を行うことで、予測事態への対応策についても準備できるため、状況に即した行動がとれ、また、予測可能なリスクの回避ができる。

そこで今回、精神科病院における PSW 業務をバックアップする体制を整える目的をもって、新人 PSW へのスーパービジョンを定期的に行うシステムを導入することとした。また導入に際しては以下の点に重きを置いて展開をしている。

1. スーパーバイザーの考えや湧いてきた感情、視点について傾聴する。必要に応じて、情報・方法を提示し、理解を促す。
2. 当事者との対応の中で何が起きたのかを明確化する。漠然とした印象や解釈だけでなく問題（ニーズ）の特定・優先順位について整理するとともに、迅速な対応、適切な対応（介入）方法等をとともに検討する。
3. ソーシャルワーク業務における問題の意識化に関して支援する。ニーズの整理や具体的把握を目指

途中で、PSW の視点や大切にすべき点についての気づきを促す。

本稿では、これまでの経過をおいながらスーパーバイザーのスーパービジョン開始前と後での変化や精神保健福祉士としての視点および気づきの大切さ、精神保健福祉士の現状と課題について整理し、スーパービジョンの今後の方向性について検討していき導入期の報告とする。

I. PSW の環境とスーパービジョンの方法

筆者が勤務する病院は、北九州市内にある単科の精神科病院で病床数は精神科 256 床、内科 64 床、他に精神科訪問看護ステーション、精神科デイケアがあり、常勤 PSW が 6 名（医療相談室 3 名、認知症治療病棟 2 名、精神科デイケア 1 名）いる。精神科デイケアは登録メンバー（以下、メンバー）45 名で、スタッフは、精神科医師 1 名、看護師 4 名、PSW 1 名である。スーパーバイザーは現在 2 年目である（スーパービジョン開始時はデイケア 1 ヶ月目）。1 年目は老人性認知症治療病棟の PSW として配属され、2 年目にデイケア専従となる。これまでもデイケアには PSW が専従でいたため、スタッフやメンバーは PSW の役割等について、比較的理解できていると考えられる。

スーパービジョンの方法は、個別スーパービジョンを原則として、週に 1 回実施する。

II. 経過

導入期からの経過を大まかに分類すると、以下の 4 期となる。

1. 導入期

1) 初回

スーパーバイザーの現状、心理面について把握のための面接を設定した。現状についてはメンバーに対して指導しなければならないがうまくできないこと、メンバーの様子をみてその思いを汲み取れないことが悩みとして挙げられた。

次にスタッフとして自分自身をふりかえると、メンバーとのコミュニケーションよりもスタッフとの関係に身を置くことが多いこと、まだデイケア業務全体が把握できておらずとまどうことがあることが

確認された。

2) スーパービジョン開始の確認

初回面接に対してのフィードバック内容は以下の 4 点である。

(1) デイケア業務の把握

動きを理解し、スタッフの一員としてメンバーへの浸透を目指す。

(2) デイケアスタッフとして協働する

スタッフ同士の関係に逃げないでメンバーとの関わりを意識する。

(3) PSW として他職種とのすみわけをする

スタッフミーティングの活用、PSW としての職域を把握する。

(4) メンバーやデイケア内の動きに対して敏感に反応し行動する

次回以降のスーパービジョンの必要性についてスーパーバイザー、スーパーバイザーともに確認をし、開始の契約をする。必要があれば PSW ミーティング（月 1 回開催）に引き継ぐことを確認する。

2. 揺れ

2 回目より抱えているケースについて経過と現状報告を行う。行き詰っていること、悩んでいることなどを吐き出してもらい、今後について一緒に考える。相談・面談が立て続くため整理を必要とする。優先順位の確認、メンバーの把握・理解をすること、デイケア業務の流れを理解すること、社会資源を把握すること（種類や窓口となるスタッフ、行政機関等との連携）の必要性を確認し具体的方法について指導する。その後も就労支援の相談が頻出する中、社会資源の把握、資料集め、他機関（行政・施設等）へのアプローチが必要であることを再度確認、フットワークについて指導する。

3. 状況把握・慣れ

デイケアの流れが理解できてきて、少し落ち着いて業務をこなせるようになる。以前に比べてケース報告も要点が整理できまとまっている。他機関への情報収集を積極的に行っている。この時期に院内外の連携に関してスーパーバイザー自身がふりかえる機会があり、スーパービジョンの中で行動分析を行い、チェックポイントを整理する。PSW にとって必要な面接方法や情報共有、専門知識について確認し、具体的方法を提示する。

4. 定着・自己完結

院内外の連携が円滑にとれてきている。スーパービジョン開始時期に比べて、自信をもって個々のケースに向き合えている。一方で、他 PSW への連絡や相談回数が減少し自己完結型のケースアプローチが増加していて、PSW 視点での支援計画やアプローチ方法が見えにくくなってきている。

ここでは PSW としての視点をギリギリまで追求することなく、また、ありとあらゆる手段や支援方法を最大限吟味し検討を加えずに、支援計画を立てていくことを自己完結型と表現している。

Ⅲ. PSW ミーティング (ケース検討会)

毎月1回程度 PSW 全員による PSW ミーティングが開催される。社会資源の情報共有の場であったり、新制度の勉強会を行ったりしているが、今回はケース検討会が行われた。その中で、スーパーバイザーが直面していた問題は、1. 問題分析、2. ニーズ把握、3. 当事者とのかかわり (甘え・依存・距離の保ち方)、4. 家族支援、5. 今後の支援計画、に整理することができる。

1. 問題分析

これまでのケースとのかかわりを時系列的に整理してはいるが、それまでを振り返り、客観的分析を試みるところまでは踏み込めていない。現状把握はもちろん必要であるが、担当 PSW が何を大切にして、当事者のどの思いに寄り添っているのか、そのソーシャルワークの視点がみえてこない。

2. ニーズ把握

現状ぶつかっている PSW の課題について、漠然としており、なにより、当事者の思い (ニーズ) が把握できていない。ソーシャルワークの面接場面では常に目的があって、当事者の思いに耳を傾け、彼らのニーズを把握して、その実現に最大限努力するものである。彼らのどこにニーズがあるのかを把握・整理せずに今後の支援は組み立てられないのではないだろうか。

3. 当事者とのかかわり (甘え・依存・距離の保ち方)

当事者と PSW とは、対等のパートナーシップ関係を保たなければならない。だが、支援していく中では、時に、相談する人 (当事者) される人 (スタッフ) の

関係性がより強められてしまったり、逆に、年配当事者が若い PSW のアプローチに対して、当事者自身の問題 (ニーズ) として捉えずに他人事のようになってしまい、まるで PSW が抱えている問題のような感覚を当事者がもってしまうなど、当事者と PSW との支援関係における距離のとり方がうまくいかないことがある。

当事者自身の問題なのだということの理解を促す PSW の援助技術が必要で、そうすることで当事者との距離が保てることにもつながっていく。

4. 家族支援

当事者と家族との関係性がはじめは見えておらず、当事者を介しての家族とのやりとりを続け、認識のずれが生じてしまう。その後、家族との直接コンタクトが当事者により了承されるが、そのことに関してもまた認知のずれにより当事者から PSW へ歪んで伝わってしまったことが、その後の家族との面談により確認される。PSW の支援計画の概要や目的が家族に明確に伝わらず、家族側の当事者への思いに寄り添うことが導入段階より不足していたのも影響していると考えられるが、支援が PSW 先行で当事者は結果仕方なく“付き合っただけ”状態になってしまったとスーパーバイザーの反省がある。

当事者の主体性を尊重し、周りで支える家族等に對して適度な距離を保ちつつ、適切にアプローチするにはどうすればいいのかが今回のケース検討で、具体的な目標の1つであろうことが確認された。

5. 今後の支援計画

今後の支援に向けて検討する。特に、甘え・依存についての対応に関しては、当事者の性格特性などを踏まえてどうアプローチしていくのがよいのか、継続的に検討していくこととなった。その際、PSW として当事者との適度な距離の保ち方、当事者の問題に対する意識付けなど、具体的アプローチ方法の指導・助言が必要であることが確認された。

Ⅳ. 評価

スーパービジョン導入期から現在までをふりかえり、今後の課題等を整理するため、スーパーバイザーと責任者 (PSW 及びデイケア) に対してスーパービジョンに関する評価を実施した。評価項目は、スーパー

ビジョン開始前と後でのスーパーバイザーの変化、現状、今後（期待すること）についてである。表1は、それぞれのキーワードを簡潔に整理したものである。

1. 変化

スーパーバイザー自身の評価は、前後の大きな違いとして支援計画の明確化と進み具合だということを指摘している。以前は、個々のケースに関して自己流で考えることが多く細かく検討することもないため、なかなか支援が前進しなかったが、スーパービジョン導入後は週に1度、ケースの経過と今後の計画等について自分の考えを整理したり言語化したりする中で支援の先がみえるようになってきている。さらに前に比べて多少自信をもってケースに関われるようになってきている。

これに対して責任者(PSW及びデイケア)の評価は、業務に臨む姿勢が以前より若干堂々としてきたこと、報告時の要約が前に比べてスムーズになったこと、発言場面における意識化がみえることを指摘している。

2. 現状

スーパーバイザー自身の現状に関する評価は次のとおりである。

- 1) デイケアでのPSWの役割について：制度や社会資源についての窓口としての役割と就労への思いを汲み取ることである。
- 2) メンバー把握について：就労という切り口におけるメンバーの状況や通所目的はある程度把握でき

てきた。

- 3) 連携について：他のPSWとのケース検討や相談というよりは、デイケアスタッフとのやりとりが主となっている。院外機関とは必要に応じて随時連携している。

これに対して責任者(PSW及びデイケア)の評価は、全般的には受身的な行動が多くコミュニケーションに関しては大きな進歩は見られず言語化は今後の課題として努力が必要であることが指摘されている。他機関との連携場面等で場に即した行動や言語化においてももう少し積極性が要求される。連携に関しては相談や報告の仕方が不十分である。また報告内容に関しても優先順位や要点が絞りがきれていないとの評価であった。

3. 今後

スーパーバイザーは、スーパービジョン継続に向けて、主としてケース検討を希望している。PSWミーティングにおけるケース検討会もまた、他者の視点や意見を参考にして自分自身の気づきが生まれることが経験できたので継続して行っていききたいとPSW間のケース検討の意義についても評価している。

これに対して責任者(PSW及びデイケア)の評価及び期待は、次の5点である。

- 1) 連携について：ケースのプロセス報告ができる。
- 2) ふりかえり：ケース検討を通して自己洞察を行い、自身のソーシャルワーク視点や支援時の姿勢をふ

表1

	スーパーバイザー	責任者
① 変化 開始前	自己流アプローチ。 細かな検討なし。 支援計画が進みにくい。	必要情報の整理が苦手。 優先順位が不明瞭。 受動的。 言語化が不得手。
開始後	ケース経過・計画等を整理・言語化できる。 支援の先がみえる。 多少自信がもてるようになる。	以前よりは堂々とした姿勢。 報告が円滑にできる。 ケース等相談頻度は少ない。 発言の意識化。
② 現状	デイケアでの役割を理解。 ケース検討は主としてデイケアスタッフと行う。	受身的行動。言語化不足。 経過や現状報告が途絶える。 優先順位・要点が絞りがきれない。 場に即した行動・言動が不十分。
③ 今後(期待)	ケース検討。	ケースのプロセス報告ができる。 支援姿勢のふりかえり。 PSWとしての専門性。 曖昧でなく結末まで責任をもつ姿勢。 柔軟性のある対応。

りかえることが必要である。

- 3) 専門性の向上：制度や法律等の知識など PSW としての専門性を高め、当事者とのやりとりの中で、曖昧な返答でなく結末まで責任をもつという姿勢が必要である。
- 4) 自律性：段取りや支援の流れなどを自身で発想し、考えること。そして対人援助に関わる者として、感性を磨き土台を作ることが求められる。
- 5) 柔軟性：ケースに関わる際、画一的でなく柔軟に対応できることが必要である。

V. 考 察

スーパービジョン導入期において主体となったのは支持的機能および教育的機能である。特にスーパーバイザーが配属されて間もない頃は緊張と不安に押しつぶされそうになっており、その心理的側面を支える役割をスーパーバイザーは担っている。本稿においても導入初期においてスーパーバイザーの心理的揺れがあり、定期的なスーパービジョンの存在がスーパーバイザーの業務に向き合う姿勢を支え、自信をもってケースに関わることができる姿勢を後押ししている。教育的機能は直面するケースや問題に応じてそのつど行っていくものである。特に初期においては、より具体的な情報や指導が必要であると同時に、スーパーバイザー自身にどうしたらその答えにたどり着くかについて考えてもらうという作業にもっと時間を割く必要があったのではないだろうか。

経過を整理して辿ってみると、導入期においては PSW 全体の動き（例えば、業務内容・時間配分・ケース記録の確認・メンバー把握・家族状況などの基本的なアプローチとその準備段階）に対する具体的な指導が必要であることがわかる。スーパーバイザー以外の目でスーパーバイザーの動きやケースを見ることで、気づきを促し、よりよい支援方法を検討し模索できるのである。また、円滑なソーシャルワークを展開するための院内外でのアプローチや連携方法に関してもその時々起こったことを整理・分析しながら、次へのステップアップにつなげられ、同じ失敗を繰り返さないといった予防的役割があることもみえてきた。

評価では、具体的な業務内容や動きの把握は時間の経過とともに徐々に理解され適した動きが可能になっていくが、スーパーバイザーのコミュニケーション能力や問題処理能力については飛躍的な変化はみられな

いということである。それから、スーパーバイザーに関わるスタッフの期待とスーパーバイザーの今後に向けての目標設定が多少違っているが、これにはスーパーバイザーが目の前にあるケースや支援方法で頭がいっぱいであるため、冷静かつ客観的な自己洞察が不完全であると考えられる。自己の能力を評価・認識した上でそれを受け止め、ソーシャルワーカーとしての姿勢や専門性についてふりかえるという作業が必要である。しかしスーパーバイザー 1 人で行うには限界があり、それを補うのがスーパービジョンの役割であろう。

ソーシャルワーカーは、自己の知識や技術、考え方や価値観を把握した上で適切な支援を展開する。当事者の自立支援を行うにあたり PSW 自身が自律していることが必要である。今回定期的スーパービジョンの導入で、スーパーバイザーは PSW のアイデンティティの明確化を助ける役割をも担っていることに改めて気づかされた。そのためにはスーパービジョンを行うスーパーバイザー自身も自己のアイデンティティを明確化するために、より深い自己洞察、自己覚知が必要であるとも感じている。

今後のスーパービジョンに向けての課題であるが、引き続き個々のケースに関する検討を主に置きながら、他職種との連携を視野に入れたフットワークやネットワーク等 PSW としての専門性を高める教育・訓練が必要であろう。さらに自己完結に陥るとソーシャルワークの視点を見失うおそれが出てくる。個々のケースに関わる中で、今より必ずよい方向へ、よい生活へ歩むことができる、未来に向けての希望があると信じてギリギリまであきらめない姿勢が必要である。あきらめず当事者とともにあらゆる制度や方法、資源などを用いて当事者のニーズに即した支援を目指す PSW でないと、困難を抱えている当事者の希望や願いに寄り添っていくことはできない。いかなる場面においても生活モデルの視点をもった PSW でいられるようにスーパービジョンは展開されなければならない。そして PSW 同士による定期的なケース検討会もまた、ソーシャルワーカーとしての気づきを促す上で有効であるため、継続していくことが必要であろう。スーパービジョンを有効活用するためには、単に支援計画の是非や今後の方向性のみならず焦点を当てて討論するのではなく、PSW としての視点や対人援助技術に関しても、互いに点検し高めあうような場にすることが重要であると考えられる。

<引用>

- 1) ソーシャルワークのスーパービジョン, 福山和女編著,
ミネルヴァ書房, 2006, p197, 014

<参考文献>

- (1) スーパービジョンの理論と実際, 黒川昭登, 岩崎学術
出版社, 1993
(2) スーパービジョンの実際, 荒川義子, 川島書店, 1998
(3) ソーシャルワークのスーパービジョン, 福山和女編著,
ミネルヴァ書房, 2006
(4) 「スーパービジョン・コンサルテーション実践のすす

め」, 現代のエスプリ 395, 深澤道子・江幡玲子 編集,
至文堂, 2000

- (5) 「精神障害リハビリテーションにおける人材育成」, 精
神障害とリハビリテーション, vol.8, NO1, 日本精神
障害者リハビリテーション学会, 2004
(6) 「新人に何を教えるか、どう教えるか」, 精神科臨床サー
ビス, vol5, NO1, 星和書店, 2005
(7) 「失敗学から見てスーパービジョン・カンファレンスは
何故必要か?—失敗学で失敗しないために」, 精神科臨
床サービス, vol7, NO2, 星和書店, 2007, P171-176
(8) 「面接の上達法」, 精神科臨床サービス, vol6, NO3,
星和書店, 2006
(9) 「心理スーパービジョンの機能」, 羽下大信, 臨床心理学,
金剛出版, 2007, P24-30

Psychiatric Social Work Education and Installation of Supervision

Miyuki Shimamura

<Abstract>

This thesis reports on the process of supervision of a new psychiatric social worker. This psychiatric social worker handles a variety of cases, feeling anxieties and facing problems.

Although she has been facing the gap between reality and the ideal, she deals with cases based on the knowledge and skills that she had learned.

Currently she is overwhelmed by her work, such as daily routines, meeting with patients and their families, conferences, and dealing with other institutions.

During supervision, her supervisor hears her troubles and anxieties, and organizes and gives advice on daily works, and if needed she/he provides proper solutions for each case.

This paper organizes the differences between before and after supervision, the importance of the point of view and of the notice as a psychiatric social worker, the reality and the problems of psychiatric social workers, and considers the direction of supervision in the future.

Key words: psychiatric social workers, supervision, social work, notice